Information sur le marché du travail

L'actualité économique EN ESTRIE

Novembre 2004 | Volume 8, numéro 3

Faits saillants du marché du travail en Estrie

Par
Gilles Lecours

Dans ce numéro :

Faits saillants du marché du travail en Estrie	1
Situation de l'emploi au mois d'octobre	1
À propos de...	2
Profil d'entreprise	3
Les projets d'investissement	4
Placement en ligne	4
Quoi de neuf ?	5

L'Estrie enregistre un bas taux de chômage et, pour ce mois d'octobre, la région se classait au huitième rang des régions du Québec. Malheureusement, ce bas taux de chômage, à 7 %, est la conséquence d'une baisse considérable de la population active. En fait, en comparant le mois d'octobre 2003 au même mois de cette année, on constate que 4 600 individus se sont retirés du marché du travail. C'est une baisse de 2,6 points de pourcentage du taux d'activité.

Les pertes d'emplois en Estrie sont au nombre de 5 000, dont 84 % sont des emplois à temps plein. La région métropolitaine de recensement (RMR) de Sherbrooke enregistre un faible gain de 400 postes, toujours pour la période d'octobre 2003 comparativement à octobre 2004. C'est dire qu'encore ce mois-ci, c'est dans les MRC hors Sherbrooke qu'on observe un recul de l'emploi.

Au plan sectoriel en Estrie, pour la période d'octobre 2003 par rapport à octobre 2004, le secteur de la fabrication est en forte baisse, particulièrement dans les sous-secteurs de la fabrication de matériel de transport et de la fabrication de produits en bois. Le secteur du commerce accuse aussi des pertes d'emplois.

En Estrie, octobre 2003 en regard d'octobre 2004

- **Taux de chômage de 7,3 %, en hausse de 0,4 point de pourcentage.**
- **11 500 chômeurs, soit une augmentation de 400 personnes.**
- **Le nombre d'emplois est en baisse de 5 000 pour atteindre 145 200.**

Situation de l'emploi au mois d'octobre

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL				
	Taux de chômage	Nombre d'emplois	Nombre de chômeurs	Taux d'activité
RMR de Sherbrooke[1]	6,3 %	81 200	5 500	66,5 %
Estrie	7,3 %	145 200	11 500	64,4 %
Ensemble du Québec	7,8 %	3 754 000	317 000	66,1 %

1. Selon Statistique Canada, une RMR (région métropolitaine de recensement) est un noyau urbanisé qui compte au moins 100 000 habitants.

2007-02535/

À propos de...

Par
Michèle Roy

LES INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES : UN SECTEUR OÙ L'ON RETROUVE UNE MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE

Portrait du secteur[1]

Lors du recensement de Statistique Canada, en 2001, les industries de la fabrication de produits métalliques procuraient de l'emploi à non loin de 2 400 personnes en Estrie. Avec respectivement 37,9 % et 27 % des emplois, les ateliers d'usinage et les entreprises de fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes représentaient les deux activités majeures du secteur.

C'est surtout grâce à la forte présence d'entreprises manufacturières en Estrie que de nombreux ateliers d'usinage ont pu se développer dans notre région. Diversifiés et flexibles, ces ateliers ont à concevoir et à adapter des produits sur mesure, en petites séries, pour répondre à la demande spécifique de leurs clients. Depuis plusieurs années, on assiste dans le secteur à l'expansion du travail sur des machines-outils à commande numérique qui entraîne des transformations importantes. L'utilisation de ces équipements, qui sont de plus en plus sophistiqués, exige en effet un bagage de savoirs formels, ce qui hausse les demandes des employeurs quant à la qualification de leur personnel.

À l'échelle du Québec, en termes de perspectives de croissance de l'emploi pour les prochaines années, certaines entreprises spécialisées en usinage, en outillage et en finition de métaux, dépendantes de l'industrie aéronautique, pourraient connaître des moments difficiles, du moins les premiers temps. Quant au sous-secteur des charpentes métalliques, il devrait bénéficier de la légère hausse de l'emploi que connaît actuellement le secteur de la construction. La performance de ce sous-secteur demeure par contre dépendante de la vigueur de l'économie des États-Unis.

Globalement, toutefois, pour la période 2004-2008, les prévisions quant à la croissance annuelle de l'emploi en Estrie des industries de la fabrication de produits métalliques sont plus optimistes (entre 1 % et 2 %) que celles touchant l'ensemble du secteur manufacturier (entre 0 % et 1 %).

1. Les industries de la fabrication de produits métalliques regroupent les entreprises dont l'activité principale consiste à forger, estamper, former, tourner et assembler des éléments en métaux ferreux et non ferreux.

Profil des travailleurs

Le secteur de la fabrication de produits métalliques est traditionnellement masculin; en Estrie, en 2001, les hommes y occupaient la majorité (82 %) des emplois. La proportion de jeunes (15 à 24 ans) y était pour sa part plus élevée que celle du secteur à l'échelle du Québec (24 % et 15 % respectivement). Elle était aussi plus élevée que celle de l'ensemble des secteurs manufacturiers en Estrie (16 %). Finalement, toujours en 2001 dans la région, 93 % des emplois du secteur étaient à temps plein.

Il s'agit d'une industrie composée d'ouvriers spécialisés. On y retrouve principalement des soudeurs et des conducteurs de machines à souder, des machinistes et des vérificateurs d'usinage et d'outillage, ainsi que des opérateurs de machines à usiner. Toujours selon les données du recensement de 2001, 30,4 % des personnes évoluant dans le secteur détenaient un certificat ou un diplôme de métiers (17,9 % pour l'ensemble du secteur manufacturier). Le niveau de compétence de l'industrie s'est, de surcroît, accru par rapport à 1996. En fait, la part des emplois de niveau technique est passée de 41,5 % en 1996 à 54,7 % en 2001, alors que les postes de niveaux élémentaire ou intermédiaire ont diminué de 8,8 points de pourcentage, passant de 45,9 % à 37,1 % en 2001.

De nombreuses opportunités de formation

Le Centre de formation professionnelle 24-Juin et le Centre de formation professionnelle de l'Asbesterie offrent les principales formations nécessaires pour qui désire œuvrer dans le secteur.

Les entreprises peuvent aussi prendre contact avec la direction régionale d'Emploi-Québec pour obtenir de plus amples informations sur les carnets du Programme d'apprentissage en milieu de travail en lien avec le secteur : fabrication de moules, matriçage, mécanique industrielle, outillage, soudage, soudage-montage, usinage, tôlerie de précision, usinage sur machines-outils à commande numérique.

Sources : Statistique Canada. Recensements 1996 et 2001. Le marché du travail sectoriel au Québec 2003-2007, Emploi-Québec.

ATELIERS B.G. INC.
USINAGE C.N.C. SOUDURE

Profil d'entreprise

Par
Danielle Gladu

Cette entreprise familiale existe depuis 1976. Depuis 1994, les deux fils du propriétaire-fondateur se sont joints à l'entreprise.

Domaine d'activité
Ateliers B.G. inc. est un atelier d'usinage de précision et de soudure et, depuis 2001, un département d'hydraulique s'est ajouté à ses activités. L'entreprise fait de la sous-traitance pour des fabricants d'équipement de transport, de déneigement, d'emballage et de machineries forestières. Elle offre aussi des services de réparation d'équipement. Sa clientèle est à 80 % estrienne, l'autre partie se répartissant à travers le Québec.

Nombre d'employés
De quatre employés en 1994, l'équipe de travail compte maintenant 40 personnes.

Il y a deux quarts de travail, un de jour (huit heures par jour, cinq jours semaine) et un de soir (dix heures par soir, quatre soirs semaine).

Types d'emplois
Personnel de l'atelier : il compte 33 personnes réparties de la façon suivante :
- ❒ directeur de plancher
- ❒ chef d'équipe du soir
- ❒ responsable du département d'hydraulique et de la réparation générale
- ❒ programmeurs de machines CNC
- ❒ ajusteurs-monteurs/opérateurs (le plus grand nombre de travailleurs)
- ❒ soudeurs-monteurs
- ❒ journaliers préposés à l'entretien de l'atelier, au déchargement des pièces, etc.

Personnel relié à la gestion, à l'administration et au travail de bureau : en plus du directeur général, il comprend ces travailleurs :
- ❒ directeur des ventes
- ❒ planificateur de la production
- ❒ responsable des achats
- ❒ responsable des commandes
- ❒ responsable des ressources humaines
- ❒ secrétaire-réceptionniste

Critères d'embauche
Sauf pour les deux postes de journaliers préposés à l'entretien de l'atelier, au déchargement de pièces, etc., tous les emplois sont spécialisés. Mis à part les employés les plus anciens, dont certains comptent 30 ans d'expérience dans leur métier :
- ❒ la plupart de travailleurs ont un diplôme d'études professionnelles (DEP) en techniques d'usinage et certains ont en plus une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en usinage sur machines-outils à commande numérique;
- ❒ d'autres ont un DEP en soudage-montage.

Certaines tâches à accomplir exigent que les travailleurs aient leur carte de compétences émise par le Bureau canadien de soudage.

De la formation, dont du perfectionnement, est offerte à l'interne. Exemple : programmation d'équipement à commande numérique.

Aperçu des salaires
À titre d'exemple, pour les postes d'ajusteurs-monteurs/opérateurs, qui sont les plus nombreux dans l'entreprise, le salaire horaire est de 14 $ à l'entrée pour ceux qui ont cinq années d'expérience en usinage CNC, en plus d'un DEP en techniques d'usinage. Au sommet de l'échelle salariale, le salaire horaire peut atteindre 25 $. Les employés bénéficient en plus d'avantages sociaux telle une assurance collective; les vêtements et bottes de travail sont fournis par l'employeur.

Besoins en main-d'œuvre
Le taux de roulement des employés est très peu élevé. Toutefois, comme l'entreprise est en croissance continue, elle doit à certains moments recruter de la nouvelle main-d'œuvre (environ 10 % de plus annuellement). Lorsque cette situation se présente, elle utilise les CV qu'elle a en main, le journal La Tribune, Placement en ligne, la firme de recrutement de personnel Adecco, le bouche à oreille.

En tout temps, il est possible d'aller porter son CV ou encore de l'envoyer par courriel, télécopieur ou courrier. Les CV recueillis sont conservés pour une période d'environ six mois. On y a recours en priorité, lorsqu'un poste est à combler. Il est à noter que des projets d'agrandissement sont présentement à l'étude.

Adresse : 2980, rue King Est
Fleurimont (Québec) J1G 5J2
Téléphone : (819) 346-2195
Télécopieur : (819) 822-0238
Courriel : info@ateliersbg.com
Site Internet : en contruction (ateliersbg.com)

Les projets d'investissement

Par
Jocelyne Brochu

MRC d'Asbestos

Institut de l'amiante
Subvention de 600 000 $, répartie sur trois ans, du ministère des Ressources naturelles du Québec pour promouvoir l'utilisation sécuritaire du chrysotile au Québec et à l'étranger. *(La Tribune, 2 octobre 2004)*

Programme Initiatives régionales stratégiques (IRS)
Subvention de 479 594 $ du ministère du Développement économique du Canada pour six projets. Quatre de ces projets seront gérés par la Société d'aide au développement de la collectivité de la région d'Asbestos. *(La Tribune, 2 octobre 2004)*

MRC de Memphrémagog

Programme Logement abordable Québec
Investissement pour construire dix-huit logements dans la municipalité d'Eastman. Ceci s'inscrit dans le cadre du programme Logement abordable Québec administré par la Société d'habitation du Québec. *(Le Reflet du Lac, 2 octobre 2004)*

Ville de Sherbrooke

La Cigogne
Investissement de 360 000 $ annuellement, par le ministère de la Famille, pour une nouvelle garderie située dans le parc industriel. La Cigogne proposera des horaires différents et accueillera 39 enfants. *(La Tribune, 7 octobre 2004)*

Les yeux du cœur

Investissement de 550 000 $ annuellement, par le ministère de la Famille, pour une nouvelle garderie de 60 places qui sera située au centre-ville. *(La Tribune, 7 octobre 2004)*

Maison du cinéma
Investissement de 1,2 million de dollars pour construire une nouvelle salle de 400 places. *(La Tribune, 29 octobre 2004)*

Métro Rock Forest
Investissement de 3,5 millions de dollars pour agrandir le supermarché du boulevard Bourque. *(La Tribune, 2 octobre 2004)*

Musée de la nature et des sciences
Investissement de 300 000 $ par le ministère de la Culture et des Communications pour élaborer un plan d'affaire mettant en place des stratégies de financement autonome durable et maintenir les services actuels. *(La Tribune, 6 octobre 2004)*

Placement en ligne

Par
Jean Pellerin

UN NOUVEAU VENU SUR PLACEMENT EN LIGNE

Depuis le 1er novembre, le programme Placement étudiant du Québec (PEQ) est géré par Emploi-Québec. Celle-ci offrant déjà des services de placement à l'ensemble de la population, principalement par le biais de son site Internet Placement en ligne (PEL) et le Centre d'assistance au placement (CAP), une seule offre de service intègre désormais les besoins relatifs à l'ensemble de la clientèle « employeur » et de la clientèle « personne à la recherche d'un emploi ».

Des avantages pour les employeurs et la clientèle étudiante à la recherche d'un emploi
À cet égard, mentionnons entre autres que les employeurs bénéficieront de l'utilisation d'un guichet unique leur permettant de combler rapidement et de façon autonome toutes leurs offres d'emploi, incluant celles destinées aux étudiants en période estivale et tout au long de l'année. Pour sa part, la clientèle étudiante aura notamment accès à un bassin plus important d'employeurs potentiels et pourra profiter d'une sélection aléatoire permettant le recrutement pour les emplois de la fonction publique du Québec.

Pour assurer la continuité dans la prestation de service, l'intégration du PEQ au PEL se fera par le biais de plusieurs livraisons. La première aura lieu le 8 décembre et les suivantes s'échelonneront jusqu'en juin 2005.

LA RELÈVE DE MAIN-D'OEUVRE EN ESTRIE

On entend par «*Problématique de la relève de main-d'œuvre*» une rareté accrue de main-d'œuvre disponible, principalement causée par le vieillissement de la population, lui-même découlant de la faible natalité des trente dernières années.

Tout le territoire de l'Estrie et tous les secteurs d'activité économique sont touchés par cette problématique présente dans toutes les régions du Québec et dans plusieurs pays industrialisés.

Depuis quelques années, Emploi-Québec Estrie, a :

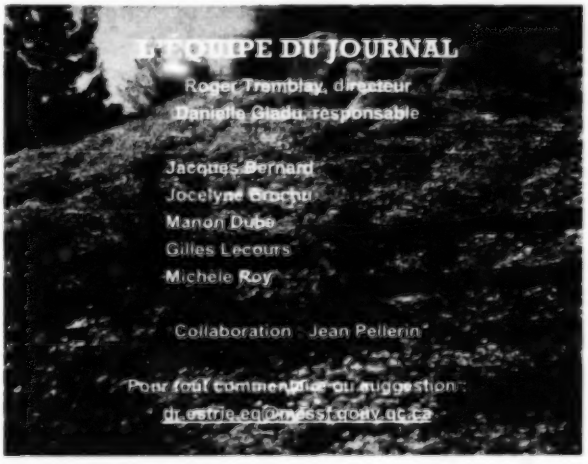
- produit, publié et diffusé de nombreux documents, articles ainsi qu'une étude sur cette problématique;
- réalisé plusieurs dizaines de présentations rejoignant quelques centaines d'intervenants et d'employeurs;
- priorisé la relève dans ses plans d'action annuels et organisé deux salons de l'emploi autour de cette thématique;
- développé un plan de démarchage visant à soutenir les entreprises en matière de gestion prévisionnelle et de relève de main-d'oeuvre;
- s'est impliqué dans plusieurs groupes de travail et comités touchant cette problématique;
- a sensibilisé de façon continue des employeurs à la problématique (plus d'une centaine au cours des derniers mois) et soutient activement plusieurs projets locaux de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

Une étude régionale, portant sur la relève de main-d'œuvre, a été réalisée en décembre 2002. Deux cents entreprises ont été consultées. Selon cette étude :

- plus de 60 % des entreprises éprouvaient déjà des difficultés de recrutement et la principale cause invoquée était une pénurie de main-d'œuvre;
- 22 % des entreprises éprouvaient des difficultés à fidéliser leurs employés, ceci étant dû, selon elles, à une incapacité à payer les salaires demandés et à la concurrence des grosses entreprises;
- plus d'une entreprise sur deux disait préparer la relève, notamment par de la formation à l'interne. Par contre, plus de 55 % des entreprises n'anticipaient pas d'impacts à la diminution de la main-d'œuvre disponible et près de 70 % d'entre elles ne prévoyaient pas de difficultés à remplacer les départs à la retraite;
- ces mêmes entreprises (dont 60 % éprouvaient déjà des difficultés de recrutement) continuaient de privilégier, dans une proportion de 59 %, l'embauche ordinaire pour remplacer les départs;
- enfin, ces entreprises prévoyaient, dans une proportion de 95 %, un maintien ou une croissance de l'emploi pour l'avenir. Toutefois, 75 % d'entre elles espéraient de l'aide pour recruter et fidéliser leurs employés.

N. B. Le masculin n'est utilisé, selon la situation, que pour alléger le texte.

On peut constater que malgré tout le travail déjà accompli, il subsistait, en 2002, certaines incohérences dans les réponses des entreprises, dénotant ainsi une faible préparation aux impacts de la problématique. Il reste donc du travail à faire pour que les entreprises de la région puissent être suffisamment préparées à faire face à la diminution appréhendée de main-d'œuvre disponible.

À surveiller dans les semaines à venir ...

... la mise à jour de notre site Internet régional, **emploiquebecestrie.net.** En plus de s'appliquer à certaines données et informations, l'un des objectifs visés est de faciliter la consultation de notre Bibliothèque IMT.